



**GOBIERNO DEL ESTADO DE ILLINOIS
CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
(VERSIÓN RESTAURANTES Y
BARRAS)**



EL ACOSO SEXUAL ESTÁ PROHIBIDO EN ILLINOIS

- El Acta de Derechos Humanos de Illinois declara como violación de los derechos civiles que cualquier empleador, empleado, agente de cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral participe en acoso sexual". 775 ILCS 5/2-102(D).
- La Asamblea General de Illinois considera que la tolerancia al acoso sexual tiene una influencia perjudicial en los lugares de trabajo al crear un ambiente hostil para los empleados, reduce la productividad y aumenta la responsabilidad legal del empleador.
- El Estado de Illinois exhorta a los empleadores a adoptar y implementar normas y procedimientos para garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para que los empleados denuncien las inquietudes sobre el acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de empleo o pérdida de oportunidades de promoción, etc.



SE EXIGE A LOS EMPLEADORES QUE BRINDEN CAPACITACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL A TODOS SUS EMPLEADOS

- Se requiere que cada empleador en el estado de Illinois brinde a los empleados capacitación sobre prevención del acoso sexual que cumpla con la sección 2-109 del Acta de Derechos Humanos de Illinois.
- Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o pasante) deben recibir capacitación.
- Si un empleador tiene un contratista independiente que trabaja en el sitio con el personal del empleador, el contratista independiente debe recibir capacitación en prevención del acoso sexual.



¿QUÉ INFORMACIÓN SE IMPARTIRÁ?

- I. explicación del acoso sexual conforme al Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



I. ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Según el Acta de Derechos Humanos de Illinois, "acoso sexual" significa cualquier propuesta sexual no deseada, solicitar favores sexuales o cualquier conducta de índole sexual cuando:

- la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo de un individuo;
- la sumisión o el rechazo de dicha conducta por un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
- dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



I. TIPOS DE ACOSO SEXUAL PROHIBIDO

- **Quid Pro Quo Acoso Sexual.** "Haces algo por mí y yo haré algo por ti". Esto significa que un gerente o supervisor no puede decirle a un empleado que para recibir un ascenso, aumento, asignación preferida u otro tipo de beneficio laboral, o para evitar algo negativo como la disciplina o una asignación desagradable, el empleado debe hacer algo sexual a cambio.
- **Ambiente de Trabajo Hostil Debido al Acoso Sexual.** "El aire en el trabajo está lleno de referencias sexuales y me está afectando". Un ambiente de trabajo hostil puede ocurrir cuando existen propuestas sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual que tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



I. EL COMPORTAMIENTO DESAGRADABLE

- La conducta sexual se convierte en acoso sexual cuando el comportamiento no es deseado. El comportamiento puede ser desagradable en el sentido de que la víctima no lo solicitó o invitó, o en el sentido de que la víctima consideró que la conducta no era deseada u ofensiva.
- La conducta aceptable puede convertirse rápidamente en un comportamiento desagradable. Lo que comienza como una conducta aceptable (bromas de mutuo acuerdo) puede cruzar la línea y convertirse en un comportamiento desagradable. Además, el consentimiento puede ser revocado en cualquier momento.
- Cuando alguien es víctima de un comportamiento de acoso sexual dice: "deja de hablarme así", debe detenerse. El autor no puede usar como defensa "Bueno, tú empezaste" o "No te opusiste al principio".



I. EL AMBIENTE LABORAL

- El “ambiente laboral” de un empleado no se limita a la ubicación física donde está asignado el empleado. El “ambiente laboral” se extiende a otros sitios de trabajo, incluidos sitios / ubicaciones de trabajo fuera del lugar principal de empleo o, lugares laborales ambulantes.
- Por ejemplo, un “entorno de trabajo” incluye el juzgado para un abogado o un salón de eventos para un proveedor de comida para fiestas o reuniones.



I. IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

- Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la identidad de género de la víctima o de la identidad de género del hostigador.
- Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la orientación sexual de la víctima o la orientación sexual del hostigador.



I. EMPLEADOS Y NO-EMPLEADOS COMO VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

La Ley de Derechos Humanos de Illinois protege a los Empleados y ahora también a los No-empleados del acoso sexual.

- Los Empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.
- Los No-empleados incluyen a las personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas independientes o consultores.



CONTINUA- EMPLEADOS Y NO-EMPLEADOS COMO VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

- Las víctimas de acoso sexual pueden incluir Empleados y No-empleados cuando son acosados sexualmente por otros Empleados o No-empleados.
- Las víctimas de acoso sexual pueden incluir no solamente a las personas que esta siendo acosada, sino también aquellos Empleados o No-empleados que sean Espectadores o Testigos del acoso sexual.



I. CLIENTES COMO VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois protege a los Clientes/Patrocinadores del acoso sexual en “establecimientos públicos”, como tiendas, hoteles, restaurantes, teatros, museos, gimnasios y hospitales.
- Los Empleadores que también son “establecimientos públicos” son responsables del acoso sexual de los Clientes cuando lo lleva a cabo sus Empleados o No-Eempleados



I. EMPLEADOS Y NO-EMPLEADOS COMO HOSTIGADORES DE ACOSO SEXUAL

La Ley de Derechos Humanos de Illinois prohíbe a los Empleados y No-Empleados participar en acoso sexual.

- Los Empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.
- Los No-Empleados incluyen a las personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas independientes o consultores.

Los Empleadores son responsables del acoso sexual llevado a cabo por sus Empleados y No-Empleados contra otros Empleados y No-Empleados.

Los Empleadores también son responsables del acoso sexual perpetrado por sus Empleados y No-Empleados contra clientes o patrocinadores.



I. CLIENTES / PATROCINADORES Y TERCERAS PERSONAS COMO HOSTIGADORES DE ACOSO SEXUAL

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois prohíbe el acoso sexual de Empleados y No-Empleados por parte de Clientes / Patrocinadores y Terceras Personas.
 - Los Empleadores son responsables del acoso sexual de sus Empleados y No-Empleados por parte de Clientes / Patrocinadores.
 - Los Empleadores también son responsables del acoso sexual de sus Empleados y No-Empleados por parte de Terceras personas, como representantes de ventas, proveedores y / o repartidores.



ESCENARIOS LABORALES

La información proporcionada en esta capacitación, incluidos los escenarios a continuación no se considera asesoramiento legal. En cambio, toda la información, el contenido y los materiales disponibles en esta capacitación son solo para fines informativos. Los participantes de esta capacitación deben comunicarse con su abogado para obtener asesoramiento legal con respecto a un asunto legal específico.



ESCENARIO: 1 EL NUEVO TRABAJO DE SAM

Sam solicita su primer trabajo en un restaurante. Sam es entrevistado por Adrián, el gerente. Sam sintió que la entrevista salió bien, pero pensó que la pregunta sobre si Sam es soltero era extraña. A Sam se le ofrece un puesto de mesero. Sam nota que Adrián mira desde la distancia, pero cree que Adrián solo está viendo a Sam trabajar. Sam comienza a sentirse incómodo porque Adrián siempre está cerca de la puerta de la cocina y se tropieza con Sam todo el tiempo. Un día, Sam entra por la puerta y siente algo en su trasero. Sam se vuelve y ve a Adrián sonriendo y se aleja rápidamente. Más tarde, Sam se enfrenta a Adrián sobre su comportamiento. Adrián le dice a Sam: "si te gusta, tu trabajo puede ser mucho más fácil".



CONTINUA- ESCENARIO: 1 EL NUEVO TRABAJO DE SAM

¿Sam está siendo acosado sexualmente y, de ser así, el empleador es responsable de las acciones de Adrián?

-Si

o

-No



CONTINUA- ESCENARIO: 1 EL NUEVO TRABAJO DE SAM

Respuesta correcta: Si. La conducta de Adrián hacia Sam podría ser acoso sexual.

Justificación: Los comentarios de Adrián hacia Sam podrían ser acoso sexual dado que fueron de índole sexual y parecen haber sido una conducta no deseada. El restaurante es automáticamente responsable de las acciones de Adrián porque Adrián está en una función de Gerente y tiene una posición de autoridad.



ESCENARIO: 2 BARBACOA EL GRAN R

Los clientes A, B y C son clientes frecuentes de Barbacoa El Gran R y todos vienen a cenar una noche. Todos están sentados en una mesa cerca de las puertas de entrada y salida de la cocina. El Cliente C le dice al Cliente B: "Este es el lugar perfecto para ver a los empleados entrar y salir de la cocina". El Cliente A dice: "Sea amable y no haga ni diga nada inapropiado a los empleados". El Cliente C dice: "¿Por qué no? Para eso están aquí". El Cliente B dice: "Sí, hagámosla realmente trabajar para las propinas".

Tan pronto como la Mesera se acerca para tomar la orden, el Cliente B dice: "Disculpe, cariño, ¿cuál es el 'especial' de esta noche?" El Cliente B procede a colocar una mano en la parte trasera de la Mesera. La Mesera quita la mano del Cliente B y dice: "No vuelvas a ponerme las manos encima o te pediré que salgas del restaurante". El Cliente C dice: "Cariño, ahora tendrás que esforzarte más por tu propina".



CONTINUA- ESCENARIO: 2

BARBACOA EL GRAN R

¿Cómo se podría abordar esta situación?

- A. Suponiendo que los Clientes detengan el comportamiento no deseado, la Mesera podría aceptar las disculpas de los Clientes, alertar al Propietario de la situación y continuar con el servicio.
- B. La Mesera pide al Propietario que haga que otra persona tome la orden de los clientes, y el Propietario acepta.
- C. El Propietario les dice a los Clientes A, B y C que su comportamiento es inapropiado y que si continúan acosando a la Mesera o a cualquier miembro del personal, se les pedirá que se vayan del restaurante.
- D. Todas las anteriores.



CONTINUA- ESCENARIO: 2 BARBACOA EL GRAN R

Respuesta correcta: D. Cada opción es apropiada para abordar la situación.

Justificación: Si la conducta de los clientes se detiene, la Mesera podría aceptar sus disculpas y continuar. Si la Mesera no elige esta opción, la Mesera podría pedir ayuda al Propietario, como hacer que otra persona tome la orden. El Propietario es responsable de asegurarse de que sus empleados trabajen en un entorno libre de acoso y discriminación, de que los empleados sepan cómo denunciar el acoso sexual cuando ocurra y de que se corrijan los comportamientos inapropiados de los clientes.



¿QUÉ INFORMACIÓN SE IMPARTIRÁ?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



II. ¿CUÁLES SON LOS EJEMPLOS DE CONDUCTA INAPROPIADA?

El acoso sexual incluye conducta no deseada de índole sexual (propuestas sexuales y solicitudes de favores sexuales). Algunos ejemplos incluyen:

- Presión por favores sexuales o salir a una cita;
- El tocar intencionalmente, inclinarse o arrinconar a otra persona;
- Miradas o gestos sexuales o silbarle a alguien;
- Envío de cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, textos u otros materiales de índole sexual;



II. CONTINUA- ¿CUÁLES SON LOS EJEMPLOS DE CONDUCTA INAPROPIADA?

El acoso sexual incluye conducta no deseada de índole sexual (propuestas sexuales y solicitudes de favores sexuales). Algunos ejemplos incluyen:

- Bromas, comentarios o preguntas de índole sexual;
- Referirse a otra persona como "chica", "guapo", "muñeca", "nena", "cariño", etc.; o
- Intento de violación o agresión sexual.



II. CONTINUA - EJEMPLOS DE CONDUCTA INAPROPIADA

Más ejemplos de conducta que pueden considerarse acoso sexual incluyen:

- Convertir las discusiones de trabajo en temas sexuales;
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o gustos sexuales;
- Comentarios sexuales, insinuaciones sexuales o historias sexuales;
- Comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o la apariencia de una persona;



II. CONTINUA - EJEMPLOS DE CONDUCTA INAPROPIADA

Más ejemplos de conducta que pueden considerarse acoso sexual incluyen:

- Sonidos de besos, aullidos y lamerse los labios;
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona;
- Masajear cuello, hombros, espalda, brazos, manos, etc.; o
- Tocar a otro empleado, ya sea su ropa, cabello o cuerpo.



II. EL ACOSO SEXUAL A TRAVÉS DE LA INTERNET

- Nuestra conducta en línea y a través de las redes sociales puede ser acoso sexual incluso cuando ocurre "fuera del horario laboral" , "fuera del sitio laboral", o incluso "fuera del estado de Illinois".
- El acoso sexual en línea incluye el uso de correo electrónico, mensajes de texto en teléfonos celulares, publicación en Internet, comentarios en línea, participación en blogs y redes sociales (como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube y Snapchat) con el fin de enviar mensajes de índole sexual.



II. CONTINUA - EL ACOSO SEXUAL A TRAVÉS DE LA INTERNET

Algunos ejemplos incluyen utilizar la internet para:

- Coquetear y solicitar una cita o invitación a tener relaciones sexuales;
- Envío de imágenes o vídeos inapropiados, incluyendo material gráfico sexual;
- Usar lenguaje sexual o comentarios, incluyendo lenguaje sexualmente ofensivo; o
- Acoso cibernético.



ESCENARIOS LABORALES

La información proporcionada en esta capacitación, incluidos los escenarios a continuación no se considera asesoramiento legal. En cambio, toda la información, el contenido y los materiales disponibles en esta capacitación son solo para fines informativos. Los participantes de esta capacitación deben comunicarse con su abogado para obtener asesoramiento legal con respecto a un asunto legal específico.



ESCENARIO: 3 HAMBURGUESAS Y PAPAS FRITAS

El Cliente A entra en un restaurante local de hamburguesas y papas fritas para llevar y ordena un hamburguesa doble y un batido de chocolate grande. La Empleada X toma la orden y se gira para recoger la comida. El Cliente A le dice a la Empleada X, "¿vendrán patatas fritas con ese meneo de caderas?" La Empleada X se da vuelta inmediatamente y dice: "Disculpe, ¿qué dijo?" El Cliente A repite, "¿vendrán patatas fritas con ese meneo de caderas?" Esta vez, el Cliente A está guiñando un ojo y haciendo gestos y movimientos corporales sexualmente sugerentes a la Empleada X.



CONTINUA- ESCENARIO: 3 HAMBURGUESAS Y PAPAS FRITAS

¿Cómo puede la Empleada X responder a los comentarios y gestos del Cliente A?

- A. La Empleada X le dice al Cliente A que deje de hacer comentarios, miradas y gestos sexualmente sugestivos, indicando que “el comportamiento es ofensivo y inapropiado” y informa la situación al Gerente de Hamburguesas y Papas Fritas.
- B. Si el Cliente A no se abstiene de la conducta no deseada, la Empleada X alerta a su Gerente, quien luego le dice al Cliente A que detenga la conducta o que abandone el restaurante.
- C. La Empleada X y el cliente A se pelean a gritos y comienzan a insultarse mutuamente.
- D. Respuestas A y B.



CONTINUA- ESCENARIO: 3 HAMBURGUESAS Y PAPAS FRITAS

Respuesta correcta: D. Ambas respuestas A y B son correctas.

Justificación: La Empleada X debe pedirle al Cliente A que se abstenga de comportarse de una manera que equivale acoso sexual y informar al Cliente A que el comportamiento es inapropiado. La Gerencia de Hamburguesas y Papas Fritas es responsable de asegurarse de que el entorno laboral de sus empleados esté libre de acoso sexual y discriminación, que los empleados sepan cómo denunciar el acoso sexual cuando ocurre y de que se corrijan los comportamientos inapropiados de los clientes.



ESCENARIO: 4 LOS TIGRES DE SPRINGFIELD

El equipo de softbol Los Tigres de Springfield acaba de ganar el juego de campeonato y decide reunirse en la Taquería Del Sur para tomar unas copas y celebrar. La Mesera se acerca a tomar la orden de bebidas y los Compañeros de equipo A y B comienzan a hacer comentarios a la Mesera como "Apuesto a que puedes saciar mi sed. ¿No te gustaría enfriarme? Me gustaría beber de tu fuente ". La Mesera responde: "Sí, puedo enfriarlos a todos y saciar toda su sed". Los Compañeros de equipo A y B contestan: "¿Qué tal si nos das tu número de teléfono y podemos llevar esto al siguiente nivel?" La Mesera dice "Hmmm...no lo creo, estoy casada." Todos en la mesa se ríen y proceden a ordenar sus bebidas. El Compañero de equipo C se dirige a la Mesera y le comenta: "sabes que solo están bromeando y no son en serio sus comentarios". La Mesera responde: "Lo sé, no se preocupe" y se va a traer las bebidas.



CONTINUA- ESCENARIO: 4 LOS TIGRES DE SPRINGFIELD

¿Podría la conducta de los Compañeros de equipo A y B hacia a la Mesera considerarse acoso sexual y, de ser así, qué se podría hacer?

- A. La conducta de los Compañeros de los equipos A y B no es acoso sexual porque los comentarios hechos por la Mesera muestran que la Mesera participó en la conversación y luego le dijo al Compañero de equipo C que no se preocupara por sus comentarios.
- B. La conducta podría ser acoso sexual porque los comentarios hechos a la mesera fueron de índole sexual y pueden no haber sido bienvenidos por la Mesera.



CONTINUA- ESCENARIO: 4 LOS TIGRES DE SPRINGFIELD

¿Podría la conducta de los Compañeros de equipo A y B hacia a la Mesera considerarse acoso sexual y, de ser así, qué se podría hacer?

- C. La Mesera debe a reportar la conducta de los Compañeros de equipo A y B al Gerente de la Taquería del Sur, quien luego debe informar a los compañeros de equipo que se abstengan de comportarse inapropiadamente o se les negará el servicio y se les pedirá que se vayan de la Taquería del Sur.
- D. Respuestas B y C.



CONTINUA- ESCENARIO: 4 LOS TIGRES DE SPRINGFIELD

Respuesta correcta: D. Ambas respuestas B y C son correctas.

Justificación: La participación de la Mesera en la conversación con los Compañeros de equipo A y B no significa necesariamente que la Mesera haya aceptado la conducta sin molestarse. Los comentarios tenían la intención de ser de índole sexual. Si la Mesera se siente incómoda, los comentarios deben reportarse al Gerente de la Taquería del Sur, quien debe asegurarse de que los compañeros de equipo se abstengan de comportarse inapropiadamente o se vayan de la taquería.



ESCENARIO: 5 LA CAFETERÍA

Los Empleada A y Empleado B son compañeros de trabajo en La Cafetería. Han estado trabajando juntos durante casi dos años. El Empleado B se ha convertido recientemente en amigo de Facebook de la Empleada A. El Empleado B envía un mensaje a la Empleada A a través de Messenger pidiéndole una cita. La Empleada A ignora el mensaje y no responde. El Empleado B envía otro mensaje a través de Messenger a la Empleada A, esta vez indicando: "Esta podría ser la mejor cita que hayas tenido". La Empleada A no responde. El Empleado B envía un tercer mensaje a la Empleada A y dice: "No quería salir contigo de todos modos. Escuché que eres una cualquiera ". La Empleada A se molesta por el mensaje y decide compartir los mensajes con el Gerente, agrega que "los comentarios del Empleado B le han dificultado la concentración en el trabajo".



CONTINUA- ESCENARIO: 5 LA CAFETERÍA

¿Cuál es la responsabilidad del Gerente en esta situación?

- A. El Gerente debe realizar una investigación sobre la queja de la Empleada A.
- B. Si la investigación revela que ocurrió la conducta, el Gerente debe tomar las medidas correctivas, incluida la adopción de las medidas disciplinarias apropiadas contra el Empleado B, si se justifica.
- C. El Gerente debe asegurarse de que todos los empleados de La Cafetería conozcan la póliza de la cafetería contra el acoso sexual y cómo denunciarlo.
- D. Todas las anteriores son correctas.



CONTINUA-ESCENARIO: 5 LA CAFETERÍA

Respuesta correcta: D. Todas las anteriores son correctas.

Justificación: El Gerente es responsable de responder a la queja de la Empleada A llevando a cabo una investigación que ponga fin al acoso. El Gerente también es responsable de recordarle a los empleados la política de prevención del acoso sexual de la Cafetería y las responsabilidades de los empleados de denunciar el acoso sexual a la gerencia.



¿QUÉ INFORMACIÓN SE IMPARTIRÁ?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



III. ¿QUÉ PUEDO HACER SI SOY VÍCTIMA, TESTIGO O ME ENTERO DE CONDUCTA SEXUAL NO DESEADA?

Si usted es víctima, es testigo o se entera de conducta sexual no deseada, sepa que:

1. Usted tiene el derecho de decirle a la persona que se detenga. Las personas que inician y participan en el acoso sexual deben de detener el comportamiento no deseado a pedírselo. Si continua el comportamiento o toman represalias en su contra, porque les pido que se detuviera, se pueden enfrentar que han violado la ley al participar en acoso sexual o represalias.



III. CONTINUA- ¿QUÉ PUEDO HACER SI SOY VÍCTIMA, TESTIGO O ME ENTERO DE CONDUCTA SEXUAL NO DESEADA?

Si usted es víctima, es testigo o se entera de conducta sexual no deseada, sepa que:

2. Usted tiene derecho a denunciar el acoso sexual. Hay varias opciones disponibles. La opción que elija puede depender del tipo y de la gravedad de la conducta no deseada de índole sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones están protegidas de represalias.



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL – VARIAS OPCIONES

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;
2. Denuncie el Incidente a su Empleador;
3. Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);
4. Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).



III. LLAME A LA LÍNEA DE AYUDA SOBRE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE ILLINOIS

Si usted o alguien que conoce ha sido víctima o ha sido testigo de algún incidente de conducta no deseada de índole sexual en el lugar de trabajo, por favor llame a la Línea de Ayuda de Acoso Sexual y Discriminación del Estado de Illinois para obtener ayuda. Las llamadas son confidenciales y se pueden realizar de forma anónima.

Llame al: 1-877-236-7703

O visite www.Illinois.gov/SexualHarassment

Los representantes de la línea de ayuda pueden asistir a las personas que llaman a navegar por sus numerosas opciones de como reportar el acoso, también compartirán información relacionada a consejería, asistencial legal y preguntas frecuentes.



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL – VARIAS OPCIONES

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;
2. Denuncie el Incidente a su Empleador;
3. Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);
4. Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL AL EMPLEADOR

Reporte el incidente a uno o más de los siguientes representantes del empleador:

1. A su supervisor o cualquier supervisor o gerente en quien usted confía. Los supervisores y gerentes tienen la responsabilidad de conocer el proceso interno de investigación y resolución de quejas de acoso sexual. Los supervisores pueden ayudar a realizar un cambio inmediato y positivo.
2. A los oficiales de recursos humanos que pueden trabajar con la gerencia para investigar y resolver las quejas de acoso sexual. Esta opción puede ser preferida, si el autor del acoso sexual es un supervisor o gerente.



III. CONTINUA- DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL AL EMPLEADOR

Reporte el incidente a uno o más de los siguientes representantes del empleador:

3. A los oficiales designados por el empleador para recibir y investigar específicamente las quejas de acoso sexual. Consulte la póliza referente al acoso sexual publicada por su empleador para obtener información sobre cómo denunciar un incidente de acoso sexual.



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL – VARIAS OPCIONES

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;
2. Denuncie el Incidente a su Empleador;
3. Presente una queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);
4. Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL AL DEPARTAMENTO DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS (IDHR)

El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) es una agencia estatal responsable de ejecutar el Acta de Derechos Humanos de Illinois, la ley estatal que dicta que el acoso sexual y las represalias son ilegales.

- Los demandantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una queja en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al incidente.
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a todos los empleadores que tienen 1 o más empleados.
- Para iniciar el proceso, envíe el Formulario de Información del Demandante a IDHR.



ESCENARIOS LABORALES

La información proporcionada en esta capacitación, incluyendo los escenarios descritos a continuación, no se consideran asesoramiento legal. En cambio, toda la información, el contenido y los materiales disponibles en esta capacitación son solo para fines informativos. Los participantes de esta capacitación deben comunicarse con su abogado para obtener asesoramiento legal con respecto a algún asunto legal específico.



ESCENARIO: 6 EL JUEGO DE BEISBOL

Durante un evento social de trabajo, un Empleado y el Gerente A asistieron un juego de béisbol. El Gerente A coqueteó y ocasionalmente le dio un codazo en la pierna al Empleado. El Empleado se sintió sorprendido por el comportamiento del Gerente A pero no dijo nada debido a la posición del Gerente A. Después del evento laboral, el Gerente A envió un mensaje de texto, correos electrónicos y llamó al Empleado regularmente durante el horario laboral. El Empleado le dijo al Gerente A que se detuviera, pero el comportamiento continuó. El Empleado soportó la conducta del Gerente A por temor a perder el trabajo como "el sostén de la familia".



CONTINUA- ESCENARIO: 6 EL JUEGO DE BEISBOL

En por lo menos en dos ocasiones, otros dos gerentes, el Gerente B y el Gerente C, presenciaron el comportamiento del Gerente A y aconsejaron al Empleado a que ignorar el asunto. Cuando el Empleado y el Gerente A tuvieron un desacuerdo, el Gerente A advirtió al empleado que “tuviera cuidado” debido a la condición de salud del Empleado y la necesidad de el seguro médico.



CONTINUA- ESCENARIO: 6 EL JUEGO DE BEISBOL

¿Cuáles son las opciones del empleado para abordar esta situación? ¿Cuáles son las responsabilidades de los Gerentes B y C?

- A. El Empleado debe reportear la situación a la oficina de recursos humanos, el Propietario o cualquier persona designada por la póliza de la empresa para recibir quejas de acoso sexual.
- B. El Empleado puede presentar un cargo de discriminación por acoso sexual ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois contra el Propietario, Empleador y el Gerente A.
- C. Los Gerentes B y C deben reportear la conducta a la oficina de recursos humanos, el Propietario o cualquier persona designada por la póliza de la empresa para recibir quejas de acoso sexual y se debe realizar una investigación.
- D. Todas las anteriores son correctas.



CONTINUA- ESCENARIO: 6 EL JUEGO DE BEISBOL

Respuesta correcta: D. Todas las anteriores son correctas.

Justificación: El empleado debe alertar a la oficina de recursos humanos para que se pueda llevar a cabo una investigación. El empleado también puede presentar un cargo por discriminación. Se puede presentar un cargo de discriminación por acoso sexual tanto contra el Empleador como contra la persona que participa en la conducta no deseada, en este caso, el Gerente A. Los gerentes B y C tienen la responsabilidad de reportear la conducta y cooperar con la investigación.



ESCENARIO: 7 EL DILEMA DEL CANTINERO

Diariamente en el Bar del Sol, los Meseros B, C, D y E llamaban al Cantinero A "predicador gay" y "pedófilo". El Mesero B en varias ocasiones le tocó los glúteos del y pellizó el pecho del Cantinero A. El Gerente 1 fue testigo del comportamiento de los Meseros B, C, D y E en varias ocasiones, y algunas veces participó cuando los Meseros B, C, D y E se rieron del Cantinero A. Los actos de los Meseros B, C, D y E ocurrieron durante las horas de trabajo frente a diferentes gerentes, incluido el Gerente 1, y en la sala de descanso y el baño de los empleados.



CONTINUA- ESCENARIO: 7 EL DILEMA DEL CANTINERO

¿La conducta de los Meseros B, C, D y E hacia el Cantinero A podría considerarse acoso sexual y, de ser así, son responsables los Gerentes?

- A. La situación no es acoso sexual porque la conducta se debe a la orientación sexual del Cantinero A.
- B. La situación sobre si es acoso sexual depende si el Cantinero A y los Meseros son hombres o mujeres.
- C. La conducta podría ser acoso sexual porque los Meseros B, C, D y E están participando en una conducta no deseada de índole sexual hacia el Cantinero A.
- D. Los Gerentes del Bar del Sol no son responsables porque el Gerente 1 solo se ríe, pero no participó en la conducta.



CONTINUA- ESCENARIO: 7 EL DILEMA DEL CANTINERO

Respuesta correcta: C. La conducta podría considerarse acoso sexual.

Justificación: La conducta de los Meseros hacia el Cantinero no fue bien recibida y fue de índole sexual y, por lo tanto, podría considerarse acoso sexual, incluso si se hace referencia a la orientación sexual (por ejemplo, "predicador gay"). El género del Cantinero y los Meseros no es relevante para determinar si ocurrió acoso sexual. Debido a que el Gerente 1 y los otros gerentes son empleados de supervisión y en posiciones de autoridad, el Bar del Sol es automáticamente responsable de la conducta hacia el Cantinero.



III. REMEDIOS DISPONIBLES BAJO EL ACTA DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

Después de que el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) finaliza su investigación, el Demandante:

- Puede presentar una demanda en un tribunal civil (Corte); o
- Puede presentar una demanda ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC). Si IDHR determinó que hay "pruebas sustanciales" de una violación.



III. CONTINUA- REMEDIOS DISPONIBLES BAJO EL ACTA DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

Después de que el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) finaliza su investigación:

- Los Demandantes que prevalezcan en HRC o en la Corte pueden recibir una orden que otorgue compensación permitida por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para hacer que el Demandante sea “indemnizado”.
- Las compensaciones pueden incluir: pago retroactivo, beneficios perdidos, eliminación de acciones negativas de un archivo de personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago inicial donde no sea posible la reincorporación, y honorarios y costos del abogado.



III. DENUNCIE EL ACOSO SEXUAL A IDHR (COMO COMUNICARSE CON IDHR)

Para presentar una queja, llame a IDHR o visítelos en línea:

1-800-662-3942 | www.ILLINOIS.GOV/DHR

Ubicaciones de las oficinas de IDHR:

Chicago: 555 W. Monroe St., 7th Floor, Chicago, IL 60661 , 312-814-6200 | 866-740-3953 (TTY)

Springfield: 524 S. 2nd St., Suite 300, Intake Unit, Springfield, IL 62702, 217-785- 5100 | 866-740-3953 (TTY)

Marion: 2309 W Main St, Marion, IL 62959 , 618-993-7463 | 866-740-3953 (TTY)



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL – VARIAS OPCIONES

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;
2. Denuncie el Incidente a su Empleador;
3. Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);
4. Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL A EEOC DE EE. UU.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) es responsable de ejecutar el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que dicta que el acoso sexual y represalias son ilegales.

- Los demandantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una queja en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al incidente.
- La EEOC tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a todos los empleadores que tienen 15 o más empleados.
- Para iniciar el proceso, llame a la EEOC o visite su sitio web.



III. REMEDIOS DISPONIBLES BAJO EL TÍTULO VII DEL ACTA DE DERECHOS CIVILES DE 1964

Después de que la EEOC finaliza su investigación:

1. El Demandante (el empleado) puede presentar una demanda en un tribunal federal.
2. La EEOC puede ayudar a ambos partidos a llegar a un acuerdo a través de un proceso informal llamado "conciliación" si la EEOC considera que se ha producido una "causa razonable" para creer que se produjo discriminación.



III. CONTINUA- REMEDIOS DISPONIBLES BAJO EL TÍTULO VII DEL ACTA DE DERECHOS CIVILES DE 1964

- Los demandantes que prevalezcan en la corte federal pueden recibir una orden que otorgue compensación permitido por el Título VII para hacer que el empleado sea "indemnizado".
- Las compensaciones pueden incluir: pago retroactivo, beneficios perdidos, eliminación de acciones negativas de un archivo de personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago inicial donde no sea posible la reincorporación, daños punitivos, y honorarios y costos del abogado.



III. DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL A EEOC DE LOS EE.UU. (COMO COMUNICARSE CON EEOC)

Para presentar una queja, llame al 1-800-669-4000

para Sordos/con dificultades auditivas solamente: 1-800-669-6820

Video Teléfono solo para personas sordas/con dificultades auditivas: 1-844-234-5122

o visite en línea: www.EEOC.GOV

Ubicaciones de las oficinas del EEOC de los EE. UU.

Chicago District Office. JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604

St. Louis District Office. Robert A. Young Federal Building, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103



¿QUÉ INFORMACIÓN SE IMPARTIRÁ?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



IV. ¿MI EMPLEADOR ES RESPONSABLE POR EL ACOSO SEXUAL?

Sí, los empleadores son responsables del acoso sexual de dos maneras:

- Acoso de Gerente/Supervisor. Los empleadores son estrictamente responsables del acoso sexual perpetrado por sus miembros de la gerencia incluso supervisores, independientemente de si el empleador sabía del acoso.
- Acoso de Compañeros y personas que no son empleados. Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado por un empleado (compañero) o los que no sean empleados (proveedores) sólo si el empleador sabía o razonablemente debería haber sabido del acoso y no tomo medidas correctivas y rápidas.



ESCENARIOS LABORALES

La información proporcionada en esta capacitación, incluyendo los escenarios descritos a continuación, no se consideran asesoramiento legal. En cambio, toda la información, el contenido y los materiales disponibles en esta capacitación son solo para fines informativos. Los participantes de esta capacitación deben comunicarse con su abogado para obtener asesoramiento legal con respecto a algún asunto legal específico.



ESCENARIO: 8 UNA TRANSACCIÓN PELIGROSA

Una Clienta estaba intentando comprar una bebida en el Bar y Parilla del Norte. Mientras pasaba la bebida a la Clienta, el Empleado A rozó intencionalmente los senos de la Clienta. La Clienta retrocedió y, incrédulo de lo que había ocurrido, le entregó al Empleado A dinero por la bebida. Cuando el Empleado A le entregó el cambio la Clienta, le volvió a rozar los senos, luego se ríó y hizo un comentario entre mormullos a otro empleado, el Empleado B. Cuando el Empleado A comenzó a hacer otro gesto hacia la Clienta, la Clienta se retiró fuera del alcance del Empleado A y huyó el Bar Y Parilla del Norte visiblemente disgustada.



CONTINUA- ESCENARIO: 8

UNA TRANSACCIÓN PELIGROSA

¿Quién es responsable del tratamiento de la Clienta y que acción se debe tomar?

- A. No hay responsabilidad por la conducta del Empleado A porque la Clienta no es empleada del Bar Y Parilla del Norte.
- B. La Clienta puede presentar un cargo por discriminación basada en acoso sexual en el Departamento de Derechos Humanos de Illinois contra el Bar Y Parilla del Norte.
- C. El Empleado B debe informar lo que presenció a un gerente del Bar Y Parilla del Norte. La Gerencia debe realizar una investigación de inmediato y se deben tomar las medidas disciplinarias apropiadas contra el Empleado A, si se justifica.
- D. Ambas respuestas B y C son correctas.



CONTINUA- ESCENARIO: 8 UNA TRANSACCIÓN PELIGROSA

Respuesta correcta: D. Ambas respuestas B y C son correctas.

Justificación: El Bar Y Parilla del Norte es responsable del comportamiento del Empleado A y es responsable de realizar una investigación y tomar cualquier medida disciplinaria apropiada, si se justifica. Dado que la Clienta no era un empleado del Bar Y Parilla del Norte, la Clienta no puede presentar un cargo contra el Empleado A directamente. Sin embargo, la Clienta puede presentar un cargo de discriminación por acoso sexual contra el Bar Y Parilla del Norte porque es un lugar de establecimiento público.



IV. RESPONSABILIDAD ES DEL EMPLEADOR

Ahora explicaremos las responsabilidades y obligaciones del empleador con respecto a incidentes de acoso sexual en lugares de trabajo, incluyendo sus responsabilidades de:

- Prevenir la incidencia de acoso sexual en sus lugares de trabajo;
- Investigar incidentes de acoso sexual en sus lugares de trabajo; y
- Corregir la incidencia de acoso sexual en sus lugares de trabajo.



IV. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR - PREVENCIÓN

- Desarrollar, implementar y comunicar regularmente la póliza referente al acoso sexual.
- Proporcionar capacitación a los gerentes y empleados sobre la prevención del acoso sexual.
- Asegurar una comunicación clara sobre cómo reportar incidentes de acoso sexual o conducta de índole sexual.



IV. CONTINUA- RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR - PREVENCIÓN

- Los gerentes y supervisores deben supervisar su entorno de trabajo para asegurar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual – los supervisores deben ser conscientes de la conducta dentro de su supervisión.
- Los gerentes y supervisores deben guiar con el ejemplo y el modelo de conducta apropiada – abstenerse de participar en conductas de índole sexual.
- Los administradores y supervisores deben llevar a cabo un control del clima de acoso sexual durante todo el año - presentar el tema en una reunión de equipo o personal, día en servicio o como parte de la comunicación estructurada, como boletines de división/unidad.



IV. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR - INVESTIGACIÓN

1. Responder inmediatamente a una queja de acoso sexual y iniciar una investigación.
2. Entrevistar al denunciante (víctima) y tomar medidas razonables para proteger a la víctima de represalias o sufrir más acoso sexual durante la investigación.
3. Entrevistar a todos los testigos relevantes.



IV. CONTINUA- RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR - INVESTIGACIÓN

4. Entrevistar al presunto autor del acoso sexual.
5. Documentar los resultados de la investigación y mantener el archivo como un registro de empleo.
6. Tomar medidas correctivas según corresponda los resultados de la investigación.



IV. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR – MEDIDAS CORRECTIVAS

1. Tomar las medidas disciplinarias y correctivas apropiadas incluyendo la terminación del empleo cuando se haya violado la normas o procedimientos de la organización. En situaciones en las que la conducta en cuestión no alcanzó el nivel de acoso sexual o una violación a las normas de empleo, pero la conducta es preocupante, los empleadores pueden considerar el asesoramiento, la capacitación y la supervisión más cercana del empleado para evitar que la conducta se convierta en acoso sexual.



IV. CONTINUA- RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR – MEDIDAS CORRECTIVAS

2. Tomar medidas razonables dentro de la organización para reducir la probabilidad de futuros incidentes de acoso sexual actualizando las reglas y comunicándolas a la fuerza laboral; proporcionar capacitación complementaria o personalizada sobre acoso sexual; o reestructurar el entorno de trabajo o personal a quien se reporta la víctima.
3. Haga un seguimiento con la víctima regularmente para asegurarse de que la víctima y el lugar de trabajo permanezcan libres de acoso sexual.



CERTIFICADO DE ESTUDIOS

Gracias por completar el curso

Capacitación Anual Para la Prevención del Acoso Sexual

Por favor haga lo siguiente:

- Imprima y firme el Certificado de participación proporcionado.
- Devuelva el Certificado al representante de su empleador.



CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN CAPACITACIÓN ANUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (VERSIÓN RESTAURANTES Y BARRAS)

Certifico que he leído y revisado cuidadosamente el contenido y completado la Capacitación de Prevención del Acoso Sexual de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Illinois, 775 ILCS 5/2-109.

Capacitación de información del participante:

(Nombre impreso:
primer nombre, inicial del segundo nombre, apellido)

(Firma)

Fecha de entrenamiento / Lugar:

(Nombre de la empresa / lugar de trabajo)

(Fecha de entrenamiento)

(Método de entrenamiento)

